
archivos analíticos de políticas educativas

Revista académica evaluada por pares, independiente,
de acceso abierto y multilingüe



Universidad de San Andrés y Arizona State University

Volumen 22 Número 47

16 de junio 2014

ISSN 1068-2341

La docencia universitaria en Argentina Obstáculos en la carrera académica

Ana García de Fanelli y Marina Moguillansky

CONIET-CEDES

IDAES-UNSAM

Argentina

Citación: García de Fanelli, A. y M. Moguillansky. (2014). La docencia universitaria en Argentina. Obstáculos en la carrera académica. *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 22 (47).

<http://dx.doi.org/10.14507/epaa.v22n47.2014>.

Artículo publicado originalmente en: *Revista de Política Educativa*, Año 1, Número 2, UdeSA-Prometeo, Buenos Aires, 2010.

Resumen: El artículo analiza el funcionamiento de los mecanismos de acceso y promoción de los docentes dentro de las universidades nacionales de Argentina. Para ello se realizaron 156 entrevistas en profundidad con docentes de siete universidades nacionales y dos campos disciplinarios, biología y administración. Los docentes destacan la existencia de fallas en los concursos públicos como uno de los principales obstáculos, tanto respecto al acceso a cargos de mayor categoría como de superior dedicación horaria. Las observaciones críticas apuntan a la inestabilidad laboral, la dependencia de los concursos con respecto al presupuesto y su politización, los criterios de evaluación de los candidatos, la composición de los jurados y la competencia y sus efectos en el ambiente laboral.

Algunas universidades han tratado de superar los problemas que acarrear los concursos públicos a través de la incorporación de la “carrera docente” asegurando estabilidad en el cargo vía un sistema de evaluación permanente del desempeño docente. Al hacerlo han tenido que enfrentar nuevas restricciones: fondos insuficientes para garantizar las promociones, complejos sistemas de evaluación con resistencias de los docentes y altos costos de gestión y estancamiento de la estructura ocupacional tras la garantía de estabilidad de los cargos.

Palabras clave: docentes universitarios; carrera docente; educación superior.

Página web: <http://epaa.asu.edu/ojs/>

Facebook: /EPAAA

Twitter: @epaa_aape

Artículo recibido: 06-06-2014

Revisiones recibidas: 06-06-2014

Aceptado: 10-06-2014

Faculty in Argentine National Universities. Obstacles to Faculty Career

Abstract: This paper analyzes the performance of the mechanisms to hire and promote faculty in Argentine national universities. To accomplish this task, we carried out 156 in-depth interviews with faculty from seven national universities and two fields of knowledge, biology and administration. The faculty stresses the existence of failures in the open competitive contests as the main obstacle both to promotion to higher positions and to obtaining full-time jobs. Their critical observations stress job instability, budget constraints to hold the open competitive contests and their politicization, the criteria used to evaluate the candidates, the jury composition, and competition and its impact on the labor climate.

Some universities have tried to overcome the failures in the open competitive contests via the implementation of a "faculty career" (probation-free tenure track) that would introduce an ongoing evaluation mechanism of the teaching performance and guarantee stable posts. In so doing, they had to confront new obstacles: insufficient funds to carry out the promotions, a complex evaluation system with some faculty opposition and high management costs, and the stagnation of the job structure as a consequence of the introduction of permanent posts.

Key words: : Faculty; faculty career; higher education.

Docência universitária na Argentina. Barreiras na carreira acadêmica

Resumo: O artigo analisa os mecanismos de acesso e promoção de professores dentro das universidades nacionais na Argentina. Foram realizadas 156 entrevistas em profundidade com professores de sete universidades nacionais e de dois campos disciplinares, biologia e administração. Os professores enfatizam a existência de falhas nos concursos públicos como um dos principais obstáculos, tanto no acesso a cargos de maior status como para compromisso de maior tempo. As observações críticas apontam para a insegurança no emprego, concursos dependentes do orçamento e sua politização, os critérios de avaliação dos candidatos, a composição dos júris e a competição e seu efeito sobre o local de trabalho.

Algumas faculdades têm tentado superar os problemas causados pelos concursos públicos através da adição de uma "carreira docente" para garantir a estabilidade no emprego por meio de um sistema de avaliação contínua do desempenho docente. Ao fazer isso eles tiveram que enfrentar novas restrições: fundos insuficientes para garantir promoções, sistemas complexos com a avaliação de resistência dos professores e os elevados custos de gestão e estrutura de emprego estagnado após a estabilidade garantida.

Palavras-chave: professores universitários; carreira docente; ensino superior.

Introducción

La carrera de los docentes en las universidades nacionales argentinas supone el funcionamiento de mecanismos formales de acceso y promoción que descansan primariamente en la validez del mérito académico. La Ley de Educación Superior sancionada en 1995 y la tradición plasmada en los estatutos de las universidades nacionales, avalan que el procedimiento para acceder a un cargo docente y para ser promovido a un cargo superior sea a través de la institución del concurso público y abierto de antecedentes académicos y oposición.¹ Siguiendo la lectura del marco

¹ Cabe aclarar que los puestos docentes estables y sus mecanismos de acceso y promoción en las universidades nacionales argentinas se limitan a la enseñanza de los estudios de grado. Este artículo se centra, por lo tanto, exclusivamente en este nivel. La actividad de posgrado suele realizarse a través del contrato de

regulatorio, la carrera académica implica entonces un proceso de avance lineal en el tiempo a través del escalafón de cargos docentes. Además del aumento en el prestigio que este avance supone, el ascenso en la jerarquía académica es acompañado o coronado por la participación en el gobierno de la institución. El docente concursado podrá actuar entonces como elector de las autoridades colegiadas y como miembro del gobierno universitario. Si se trata de docentes-investigadores, la carrera académica además involucra el crecimiento en los cargos de investigación. Ello se expresa en el aumento de la dedicación horaria, en el avance en el escalafón de investigador y en mayores responsabilidades en la dirección de proyectos, tesis y en la obtención de subsidios de investigación.

La organización formal de la carrera de los docentes universitarios supone que estos avances no encuentran discontinuidades ni contingencias, fundamentándose centralmente en la adquisición de méritos por el esfuerzo personal en las actividades de docencia e investigación. Sin embargo, las trayectorias personales de los docentes universitarios rara vez se ajustan a estas expectativas ideales. Los docentes pueden llegar a avanzar pero también retroceder o cambiar de dirección, optando por promociones en otras universidades estatales o privadas, o bien pueden estancarse en determinada posición de la que no consiguen salir. Ello obedece a procesos complejos que involucran tanto estrategias individuales como un contexto institucional que constriñe la movilidad ascendente, las presiones de grupos de intereses, las contingencias propias de toda biografía y el marco social, político y económico en el que se insertan las instituciones donde se desarrolla la carrera académica. En particular, la manera de operar de estos mecanismos formales de selección y promoción de los docentes revela en la práctica la presencia de techos invisibles o no explicitados que restringen la capacidad de movilidad ocupacional ascendente.

A la visión de la universidad como una organización igualitaria y democrática, que no reconoce otros límites que no se refieran a las capacidades intelectuales y el esfuerzo de sus docentes e investigadores, se opone la representación de este universo como un espacio social donde existen enfrentamientos por la disputa del capital simbólico y de los recursos institucionales y financieros disponibles (Bourdieu, 2008 [1984]). Los agentes universitarios elaboran estrategias de conservación de su posición en el espacio social universitario de acuerdo con sus trayectorias académicas y sociales, campo disciplinario y filiaciones políticas. El resultado de estos enfrentamientos y de las restricciones institucionales se refleja, por ejemplo, en la presencia de fallas en el funcionamiento de los concursos públicos y en las limitaciones en la movilidad ascendente dentro de los cargos de profesores y auxiliares.

El buen o mal funcionamiento de la carrera académica tiene un impacto en el sistema de recompensas materiales y simbólicas de los docentes y en el ejercicio del gobierno democrático de las universidades. En primer lugar, la promoción cumple dos funciones en una organización: sirve para asignar a las personas a su uso más productivo dentro de la misma y es útil como incentivo y recompensa (Milgrom y Roberts, 1992). Cabe tener presente además que el mercado laboral docente de las universidades nacionales funciona como un mercado de trabajo interno, en el que el aumento salarial se halla atado a la elevación del rango en la escala jerárquica. En suma, la falta de promoción afecta tanto al reconocimiento simbólico de la reputación académica adquirida como al nivel de remuneraciones que perciben los docentes. En segundo lugar, las fallas en los concursos públicos inciden sobre el buen funcionamiento del gobierno de las universidades en tanto sólo los docentes concursados tienen ciudadanía política en las universidades nacionales.

docentes por hora o por curso, o bien es integrada como parte del tiempo de una dedicación exclusiva o semi-exclusiva a la universidad. Este último caso está presente en algunos cursos de doctorado, particularmente en las ciencias básicas.

En este artículo analizamos el funcionamiento de la carrera académica desde la perspectiva de los docentes universitarios. A través de entrevistas en profundidad con 156 docentes de universidades nacionales y dos campos disciplinarios, biología y administración, hemos tratado de delinear cómo perciben estos docentes el funcionamiento de los mecanismos de promoción en la carrera docente, la posición que ocupan dentro de la estructura jerárquica de la universidad y su labor en la misma.

Previamente a la exposición de los principales resultados de estas entrevistas, comenzamos analizando algunos hechos estilizados que permiten formular la hipótesis de rigidez en la carrera académica de los docentes en las universidades nacionales de la Argentina, y la metodología empleada en esta investigación.²

Estructura ocupacional de los docentes en las universidades nacionales

Examinando la estructura de cargos³ y su distribución se distingue una cúspide estrecha conformada por los titulares y asociados, mientras que la mayoría se concentra en la jerarquía más baja dentro del cuerpo profesoral (adjuntos). Lo contrario sucede en cuerpo de auxiliares docentes, entre los cuales la categoría más alta (jefes de trabajo práctico) presenta el mayor número de cargos (véase Cuadro 1).

Cuadro 1. Argentina. Cargos docentes en las universidades nacionales según categoría y sexo. Año 2007 (En porcentajes)

Categoría docente	Mujeres	Varones	Total
<i>PROFESORES</i>			
Titular y Asociado	12,1	19,0	15,7
Adjunto	21,9	24,7	23,4
<i>AUXILIARES DOCENTES</i>			
Jefe de Trabajos Prácticos	29,8	25,1	27,3
Ayudantes de 1°	29,1	22,5	25,7
Ayudantes de 2°	7,2	8,7	8,0
<i>Total</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>	<i>100,0</i>

Fuente: Anuario 2007 de Estadísticas Universitarias, Ministerio de Educación

Este dato y la antigüedad relativa de algunas categorías docentes (véase Cuadro 2) sugiere problemas de movilidad ocupacional ascendente en el contexto del modelo académico de cátedras, predominante en las universidades argentinas. Así, por ejemplo, la antigüedad promedio en el cargo

² Los resultados expuestos en este artículo corresponden a una investigación realizada en el CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad) bajo la dirección de Ana García de Fanelli con financiamiento de la ANPCYT- PICT 2004-25393 y de CONICET (PIP 5922).

³ Las estadísticas del Ministerio de Educación informan sobre cargos, no sobre personas, y únicamente puestos rentados. Estos datos excluyen, por tanto, a los docentes *ad honorem* que suelen concentrarse en la base de la pirámide, particularmente en los cargos de ayudante de primera y de segunda. Estos últimos son en su mayoría ocupados por estudiantes de grado avanzados.

de los jefes de trabajo práctico con dedicación horaria exclusiva es casi 17 años. Otro dato que apoya esta afirmación es que el valor modal del grupo etario de los auxiliares docentes se ubica en el tramo de edad que va de los 40 a los 44 años, bastante alto por tratarse del cuerpo docente que actúa asistiendo a la labor de enseñanza (García de Fanelli, 2008).

Cuadro 2. Argentina. Antigüedad promedio en años de cargos docentes por dedicación y categoría para el total de las UUNN . Año 2007

Dedicación	Cargos	Años
Exclusiva	Promedio	21,1
	Titular	27,8
	Asociado	26,3
	Adjunto	21,5
	Jefes de Trab.Práct.	16,9
	Ayudante 1 ^a	10,8
Semiexclusiva	Promedio	16,5
	Titular	23,1
	Asociado	24,4
	Adjunto	18,3
	Jefes de Trab.Práct.	14,8
	Ayudante 1 ^a	10,0
Simple	Promedio	12,4
	Titular	22,1
	Asociado	18,8
	Adjunto	17,7
	Jefes de Trab.Práct.	12,7
	Ayudante 1 ^a	8,9
	Ayudante 2 ^a	3,8

Fuente: Anuario 2007 de Estadísticas Universitarias, Ministerio de Educación

La otra variable demográfica relevante de esta estructura es la composición según sexo. Cabe en tal sentido resaltar que las mujeres participan en igual medida que los hombres de los puestos docentes, aunque tienen mayor representación entre los auxiliares y, dentro del grupo de profesores, en la categoría más baja (adjuntos) (ver Cuadro 1).

Como señalamos previamente, los docentes acceden formalmente a estos cargos a través de concursos públicos. Sin embargo, el funcionamiento de estas instituciones muestra una realidad que contrasta con el marco regulatorio pues, en promedio, menos de la mitad de los profesores habían accedido a su puesto a través de este mecanismo en el año 2004. La mayoría detentaba un cargo interino, cuyo contrato se renovaba anual o semestralmente y otro grupo de docentes tenía contratos a término o por hora (García de Fanelli, 2009).

También es difícil el acceso a puestos de alta dedicación horaria que permiten la realización conjunta de enseñanza e investigación. Si bien la política pública llevada adelante por la Secretaría de Políticas Universitarias ha enfatizado el crecimiento de los cargos con dedicación exclusiva, el porcentaje en esta categoría se ha mantenido entre 2002 y 2007 en 13% sobre el total. Como

podemos apreciar en el Cuadro 3, los cargos que en términos absolutos han crecido más en este quinquenio han sido los de dedicación simple (véase Cuadro 3).⁴

Cuadro 3. Argentina: Evolución de los cargos docentes en las universidades nacionales, 2002-2007

Años	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Total de cargos*	109478	111104	114732	119339	128314	135126
Exclusiva	15181	15160	15383	15450	17059	17928
Semiexclusiva	24148	24177	25278	26360	28671	28631
Simple	70149	71767	74071	77529	82584	88567
En Porcentaje						
Total de cargos*	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Exclusiva	13,9	13,6	13,4	12,9	13,3	13,3
Semiexclusiva	22,1	21,8	22,0	22,1	22,3	21,2
Simple	64,1	64,6	64,6	65,0	64,4	65,5

*Excluye los cargos docentes "otros" y los "preuniversitarios"

Fuente: Anuario 2007 de Estadísticas Universitarias, Ministerio de Educación.

En suma, los datos promedio sobre la estructura ocupacional docente en las universidades nacionales muestran la existencia de una pirámide de cargos con ancha base y cúspide angosta, así como también escasos puestos con alta dedicación horaria. Entre otros temas abordados en nuestra investigación, una de las cuestiones exploradas se ha referido precisamente a cuáles son los factores que inciden sobre esta estructura ocupacional de acuerdo con la opinión de una muestra de docentes universitarios. En particular, la dimensión principal analizada en el presente artículo es la opinión de los docentes entrevistados sobre las fallas en uno de los mecanismos de acceso y promoción universitaria, a saber, los concursos públicos de antecedentes y oposición. Asimismo, se indagó respecto de los cambios realizados en aquellas universidades que han innovado incorporando la carrera docente. A continuación describiremos brevemente la metodología empleada para llevar a cabo este trabajo.

Metodología

A los fines de explorar la percepción de los docentes universitarios sobre la carrera académica y sus posibilidades de ascenso, se realizaron 156 entrevistas en profundidad a profesores y auxiliares docentes en los años 2006 y 2007.⁵ Entre las universidades nacionales seleccionadas encontramos instituciones de distintos tamaños: una megauniversidad (Universidad de Buenos Aires [UBA]), una universidad de tamaño grande (Universidad Nacional de La Plata [UNLP]), tres

⁴ De acuerdo con el decreto 1470 de 1998, la dedicación exclusiva exige cuarenta horas o más de trabajo semanal, la semi-exclusiva, entre 20 y 22 horas y la simple, entre diez y doce horas (Claverie, 2009).

⁵ El cuestionario aplicado se encuentra en el anexo de García de Fanelli (ed.) (2009). En las entrevistas también se analizaron otras dimensiones que no se han expuesto en el presente artículo, tales como satisfacción de los docentes con las condiciones de trabajo y con las recompensas materiales y simbólicas. Estos aspectos han sido analizados en García de Fanelli y Moguillansky, 2009.

universidades medianas (Universidad Nacional de Cuyo [UNCuyo], Universidad Nacional de Mar del Plata [UNMdP], Universidad Nacional de Misiones [UNaM]) y dos chicas (Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires [UNICEN] y Universidad Nacional de Quilmes [UNQ]). En términos de antigüedad, se hallan representadas las universidades más antiguas del sector y otras creadas en distintas etapas del siglo XX, incluyendo la última oleada de creación de universidades que se inició a fines de la década del ochenta. En su conjunto, estas universidades detentaban en el año 2007 cerca del 37% de los cargos docentes totales (véase Cuadro 4). Finalmente, en cuatro de estas universidades (UNCuyo, UNMdP, UNaM y UNQ) se han puesto en marcha modelos innovadores de carrera académica. La principal innovación ha consistido en garantizar la permanencia en el cargo tras la evaluación periódica del desempeño de los docentes. En la UNQ, un resultado positivo en la evaluación de desempeño puede implicar la promoción del docente a un cargo más elevado. En las otras universidades que han incorporado esta evaluación, el efecto de la misma es más acotado, pues actúa sólo sobre las probabilidades de permanencia en el cargo.⁶ En todos estos casos innovadores se dice que hay una “carrera docente” para reflejar el hecho que se han desarrollado mecanismos explícitos de promoción adicionales a los concursos de oposición. Dentro de cada universidad seleccionamos docentes de dos carreras de grado: biología y administración, entrevistando en cada caso al cuerpo de profesores y al de auxiliares. La muestra seleccionada facilitó el análisis de la perspectiva de los docentes ubicados en distintas posiciones de la escala jerárquica, en un campo disciplinario académico (biología) y otro profesional (administración), en instituciones de diverso tamaño y antigüedad y en mercados de trabajo que varían según las distintas regiones en las cuales están asentadas las universidades.⁷

Cuadro 4. Argentina. Cargos docentes en las universidades nacionales seleccionadas. Año 2007

Universidades Nacionales	Cargos docentes
<i>Total UUNN</i>	164.411
<i>% Universidades Seleccionadas sobre total UUNN</i>	37%
Buenos Aires (UBA)	28151
Centro (UNICEN)	2459
Cuyo (UNCUYO)	7041
La Plata (UNLP)	16120
Mar del Plata (UNMdP)	4970
Misiones (UNAM)	1656
Quilmes (UNQ)	648

Fuente: Anuario 2007 de Estadísticas Universitarias, Ministerio de Educación

A continuación comenzaremos analizando las percepciones de los docentes entrevistados respecto de las fallas en los concursos públicos para posteriormente ocuparnos de la situación especial de aquellas universidades que han incorporado formalmente la “carrera docente”.

Limitaciones y fallas en los concursos públicos

⁶ Para un análisis detallado de los distintos marcos regulatorios que rigen la promoción docentes en las universidades nacionales seleccionadas en esta investigación véase Claverie (2009).

⁷ Dentro de este grupo de 156 docentes de universidades nacionales, 81 son mujeres y 75 hombres; con respecto a la categoría docente, 78 de los entrevistados son profesores y 78 auxiliares; y en cuanto a la dedicación, entrevistamos a 54 docentes exclusivos, 37 semi-exclusivos, 56 con dedicación simple, 8 *ad honorem*; y en cuanto a su tipo de contratación, 101 son regulares, 48 interinos o contratados y 6 sin datos.

El sistema de concursos es reconocido por la mayoría de los docentes como un buen sistema de selección del personal, al menos en términos ideales, o bien como el mejor sistema disponible. Sin embargo, existen diversas cuestiones que atañen a la forma en que se implementan los concursos, al contexto institucional que los condiciona y a fallas que los docentes detectan en su funcionamiento. Podemos clasificar las principales observaciones críticas que realizan los entrevistados en los siguientes puntos: la inestabilidad laboral, la dependencia de los concursos con respecto al presupuesto, la politización de los concursos, los criterios de evaluación de los candidatos, la composición de los jurados y la competencia y sus efectos en el ambiente laboral.

La inestabilidad laboral

Hay una tensión fuerte entre la búsqueda de estabilidad laboral y la necesidad de movilidad. Según los docentes entrevistados, los concursos garantizarían la movilidad – siempre y cuando se realicen, exista presupuesto, haya jurados imparciales y que los concursos no estén políticamente distorsionados – pero atentan contra la estabilidad laboral, generan competencia con los colegas, producen estrés e inseguridad e incluso conducen a que los docentes descuiden su actividad laboral para adquirir credenciales que les permitan sostener su puesto de trabajo. La “carrera docente”, en cambio, aparece como una garantía de seguridad laboral pero puede obstaculizar la renovación de los docentes y la mejora de la calidad en la profesión.

De los casos que analizamos, los docentes que trabajan en universidades sin “carrera docente” (UBA, UNLP y UNICEN) son los que más manifiestan su preocupación por la falta de estabilidad laboral. El sistema de concursos aparece como una amenaza constante a la propia posición profesional, como una posibilidad siempre presente de pérdida del puesto o de “desjerarquización” académica.

En este último tiempo cinco personas perdieron el cargo de jefe de trabajos prácticos con cincuenta y pico de años y muchos años de servicio. Obviamente esa gente ahora supongo que hacen juicio, pero no se da indemnización, porque así lo estableció la ley universitaria. Hay gente que queda con veintipico de años de servicio, que ni siquiera tienen los años para jubilarse. Es caníbal, la definición de ese sistema es caníbal. (Auxiliar Biología).

La preocupación por la inestabilidad laboral se asocia también a la erosión de derechos laborales como el acceso a una jubilación acorde al trabajo desempeñado y a la indemnización por la pérdida del trabajo. Algunos docentes universitarios contrastan su situación laboral con la que predomina en los restantes niveles del ámbito educativo, donde los cargos son estables:

El cargo de profesor de la universidad es el único que es inestable; todos los demás son estables: el de maestra jardinera, el de maestra de escuela, el de profesor de escuela secundaria, el profesor de instituto. (Profesora Biología).

La competencia periódica entre pares conlleva una necesidad de mantenerse en formación constante para poder conservar el cargo, pero la inestabilidad del empleo afecta la calidad de vida de los docentes. Esto es especialmente difícil para las mujeres, ya que no existen mecanismos institucionales que permitan resguardar su situación laboral frente a circunstancias vitales que, como la maternidad, les restan competitividad.

Este año tengo a mi bebé y como trabajo menos horas, estoy quedándome un poco atrás. Tengo miedo de que, en cualquier momento, me quede fuera del sistema por no haber llegado a publicar la cantidad de trabajos necesaria para permanecer en él, aunque trabajo bien porque me gusta, pongo mucho empeño y toda mi capacidad. (Auxiliar Biología).

En las entrevistas realizadas en las universidades que cuentan con carrera docente (UNQ, UNAM, UNMdP y UNCUIYO) el problema de la estabilidad laboral aparece como menos relevante o urgente en la evaluación que hacen los docentes sobre las condiciones de su profesión. Sin embargo, en algunas de estas universidades existía al momento de la entrevista una proporción no despreciable de docentes interinos o contratados, que no cuentan con acceso a la carrera docente. Es el caso de la UNQ que registraba al año 2004 sólo un 19 % de cargos de profesores concursados, ubicándose por debajo de la media para el total de las universidades nacionales (que en 2004 era de 40 % de profesores concursados y de 29 % en el caso de los auxiliares) (García de Fanelli, 2009). En el año 2007 la UNQ comenzó un proceso de regularización de su planta contratada, llamando a concursos. Si bien no contamos con datos respecto de la proporción total de docentes concursados al momento de escribir este artículo, aquellos que están en situación de contrato representaban en el año 2007 el 38% del total de cargos (Anuario 2007). Al momento de realizar las entrevistas, este cambio se estaba recién gestando por lo que no se refleja en las opiniones vertidas en las mismas. Así hemos registrado que los docentes contratados de la UNQ expresaban gran preocupación por la precariedad de sus empleos y por la endeble estabilidad laboral que sufrían hasta tanto pudieran concursar. Entre los docentes de la UNCuyo también observamos en algunos entrevistados el temor a la pérdida del trabajo. La UNMdP y la UNaM, en cambio, contaban en el 2004 con porcentajes bastante altos de cargos concursados en comparación con la situación promedio de las universidades nacionales. La UNaM registraba al año 2004 un 71,6 % de cargos regulares de profesores y un 56,1 % de cargos regulares de auxiliares docentes. La UNMdP en el mismo año tenía un 67,4 % de profesores concursados y un 49,5 % en el caso de los auxiliares, lo que la ubica por encima de la media nacional en ambas franjas (40 y 29 % respectivamente).⁸ En estas dos instituciones el problema de la estabilidad laboral no apareció en las entrevistas realizadas a los docentes.

La dependencia del presupuesto

Más allá de la cuestión de la estabilidad laboral, la principal observación crítica que sostienen los docentes frente al sistema de concursos se refiere a la forma de su implementación en el contexto de las universidades nacionales que suelen padecer una crónica insuficiencia presupuestaria. Cabe de todos modos tener en cuenta que desde el año 2004 el presupuesto universitario se ha incrementado notoriamente en términos reales. En particular, ello ha permitido un aumento considerable del salario docente.⁹ Sin embargo, es probable que dicho aumento haya impactado fundamentalmente en la situación de los salarios docentes de aquellos que ya estaban nombrados en sus cargos, sin derivar en mayores ofertas de cargos para promoción o para dedicación horaria superior.

Los docentes entrevistados entre 2006 y 2007 señalan que los principios del sistema de concursos se ven obstaculizados por las carencias presupuestarias, se demoran durante muchos años los llamados y se desvirtúa la estructura jerárquica de los cargos docentes debido a la yuxtaposición entre los criterios académicos y los presupuestarios. De esta manera, la falta de presupuesto genera una distorsión en la estructura de cargos e impide que se abran todos los llamados que serían necesarios según las demandas académicas. En este sentido, los docentes de algunas de las

⁸ Véase Cuadro 3.6 del capítulo 3 de García de Fanelli (2009).

⁹ Véase al respecto García de Fanelli (2008).

universidades estudiadas en esta investigación señalan que en sus instituciones la estructura de cargos refleja las carencias presupuestarias y no las necesidades ni los criterios académicos, por lo que se limitan las dedicaciones semiexclusivas y exclusivas así como los cargos de profesor titular y profesor asociado. Este acoplamiento entre el sistema de concursos y las condiciones presupuestarias genera discordancias, en muchos casos, entre la jerarquía del cargo docente y las tareas y responsabilidades reales que conlleva su ejercicio: se multiplican los casos de docentes que son de hecho responsables de la titularidad en sus cátedras durante años, sin contar con el cargo de profesor titular.

Como hay tan pocos cargos de titulares y cuando se jubilan no los renuevan sino que los reconvierten en cargos de menor categoría, los que estamos a cargo de más del 80% de las materias de toda esta facultad somos adjuntos. Estamos cumpliendo con una responsabilidad mayor pero cobramos por el cargo que tenemos en realidad y no por el que nos correspondería de acuerdo a la responsabilidad real. (Profesora Biología).

Es así que se produce un desfase entre la formación o mérito alcanzado por los docentes y el cargo que poseen en la universidad. En el campo de la biología es frecuente que doctores en su especialidad se desempeñen durante años como ayudantes de primera, así como existen docentes-investigadores o profesores de muchos años de antigüedad que llegan a la edad de jubilarse sin haber podido acceder a concursar por un cargo de mayor jerarquía.

La observación sobre el condicionamiento de los concursos por el presupuesto es compartida por los docentes de las distintas universidades analizadas. En cuanto a los dos campos disciplinarios estudiados, notamos que este problema es más candente para los biólogos. Esto puede deberse a que suelen tener mayor formación académica de posgrado y trayectoria en investigación científica, por lo tanto padecen la inadecuación de sus cargos con respecto a sus méritos académicos y/o al avance que realizan en la carrera de investigador. Los biólogos, por otra parte, al ser en su gran mayoría profesores y auxiliares con dedicación exclusiva o semi-exclusiva, presentan un mayor compromiso institucional y, por tanto, preocupación por la situación laboral en la universidad. Para ellos, la docencia y la investigación universitaria constituyen actividades principales en sus trayectorias profesionales.

Aunque los concursos deberían garantizar la movilidad, en la práctica muchas veces la impiden ya sea porque los llamados a concurso se retrasan o porque no se realizan del todo para los cargos superiores, y en otros casos porque, según los entrevistados, tienden a reproducir la asignación de cargos preexistente.

La politización de los concursos

Una crítica reiterada y generalizada de los docentes hacia el sistema de concursos se refiere a su politización, definida como la imposición de criterios extra académicos en la definición de los llamados, en la composición de los jurados y en las evaluaciones. La participación de los docentes en el gobierno universitario a través de su claustro se encuentra supeditada en la mayoría de los casos a la regularidad del cargo docente como condición de “ciudadanía política”. De este modo, la modificación de la estructura de cargos a través de los concursos docentes altera la composición del claustro y puede producir cambios en la relación de fuerzas entre las corrientes políticas dentro de la universidad.

La percepción de la politización de los mecanismos de promoción es mencionada por los docentes de todas las universidades incluidas en este estudio y en las dos disciplinas evaluadas. Aunque éstos tienden a creer que se trata de una situación particular de sus lugares de trabajo, la aparición reiterada de esta observación hace pensar que se trata de un fenómeno bastante

generalizado, o bien que lo es esta representación por parte de los docentes, quizás desencadenada precisamente por la falta o lentitud en el llamado a concursos en sus universidades.

La observación que vincula la política con el sistema de concursos indica que la politización involucra la totalidad del proceso: la definición de qué cargos se concursan, la forma en que se realizan los llamados, la composición de los jurados y las decisiones finales resultantes. El siguiente relato es ilustrativo de una serie de testimonios similares recogidos en las entrevistas:

Acá hay mucho privilegio de los grupos, las asociaciones y las cosas que se forman por todo el grado interno de politización que tienen las estructuras. La politización en los concursos genera estas injusticias. Perdí dos concursos absurdos contra otros candidatos que no nunca perdían; se maneja políticamente y uno termina perdiendo. (Profesor Biología).

Esta percepción de que la política determina el resultado de los concursos torna desalentador el panorama para muchos docentes. Para algunos se trata de un dato objetivo a tener en cuenta al organizar sus carreras profesionales; asumen que para ascender en la carrera docente deberán participar en la política de la institución. Para otros, este conocimiento práctico es motivo suficiente para resignar sus aspiraciones personales ya que no tienen participación política en la universidad.

Los criterios de evaluación de los candidatos

La evaluación de los candidatos al concurso se realiza según un conjunto de criterios que otorga pesos diferenciales a la prueba de oposición y a los antecedentes, y que además establece puntajes dentro de las distintas áreas de actuación del candidato (antigüedad en la docencia, formación académica de grado y posgrado, formación didáctica, antecedentes en investigación, publicaciones, extensión, experiencia profesional). Estos criterios y la ponderación de las áreas son establecidos en los reglamentos de concursos y varían en cada universidad de acuerdo con el perfil de la institución, aunque presentan amplias similitudes.

Los docentes entrevistados formulan distintas críticas frente a las normas que guían la evaluación de los candidatos y proponen políticas de valoración alternativas. Como señala Pierre Bourdieu, el campo universitario se caracteriza por presentar una pluralidad de principios de jerarquización y una débil objetivación del capital simbólico, que permite mayores márgenes interpretativos a sus actores. La definición de las reglas de clasificación y evaluación de los docentes es una cuestión política de importancia central y resulta el principal objeto de desacuerdo. Los actores del campo universitario pueden “intentar imponer su visión y modificar, en la medida de su poder simbólico, su posición en el espacio al modificar la representación que los otros (y ellos mismos) pueden tener de esa posición” (Bourdieu 2008 [1984]: 26). En nuestro estudio, observamos que las apreciaciones de los docentes sobre los criterios de los concursos difieren según su posicionamiento en el campo, expresado en la categoría docente (profesores y auxiliares) y en la disciplina de origen (biólogos y administradores).

Existen críticas al sistema de concursos que se refieren al contenido sustantivo de las evaluaciones, es decir, a la valoración de las distintas dimensiones del docente, a la importancia que se otorga a cada uno de los aspectos del candidato en la evaluación de la prueba de oposición y de los antecedentes. Estas críticas muestran las marcas de la posición desde la cual son enunciadas. Por ejemplo, los docentes dedicados únicamente a la tarea de enseñanza, sin actividad de investigación, consideran que existe una valoración muy acentuada de la investigación a costa de las actividades específicas de la docencia. Para los docentes-investigadores, en cambio, resulta relevante valorar la experiencia en investigación. Aun así, hay cierta coincidencia de ambas partes en señalar que la

docencia es más difícil de evaluar que la investigación porque no se plasma en mediciones cuantitativas, tornándose así en una actividad poco visible que demanda grandes esfuerzos y sacrificios brindando escasas recompensas. Aunque la prueba de oposición está destinada a evaluar la calidad de la docencia, al ser un evento extraordinario, no logra captar la dinámica del trabajo cotidiano en el aula. Para evaluar esta dimensión, en algunos concursos se emplean encuestas a estudiantes, que algunos docentes entrevistados coinciden en desestimar porque genera actitudes condescendientes o demagógicas de parte de los docentes hacia los alumnos.

Otro punto de disidencia en los docentes es la consideración de la antigüedad en los concursos. Aquí es notoria cierta contraposición entre la perspectiva de los profesores y la de los auxiliares docentes, posiblemente vinculada con las respectivas de ascenso. Para los profesores resulta importante que los concursos valoren la antigüedad y la experiencia en la docencia, mientras que para los auxiliares debería darse mayor peso a la formación académica y a la investigación. Los siguientes relatos recogidos en las entrevistas muestran esta diferencia de criterios. El primer fragmento pertenece a un profesor de larga trayectoria en la docencia:

El actual boom de formación de posgrado lleva a que ésta sea una credencial más que cada uno tiene que exhibir para poder aspirar a ingresar o crecer en la actividad docente y de gestión. Es un error y una moda que en muchos casos deja afuera a gente con experiencia. Muchos de los docentes tienen dedicación simple y mucha actividad fuera de la Universidad. Aquellos que se recibieron hace 20 años no tienen muchas alternativas de posgrados, entonces los estás castigando aun cuando seguramente tienen mucha capacidad para dictar este tipo de materias. (Profesor Administración).

El siguiente fragmento corresponde a un auxiliar docente que se está iniciando en la formación en investigación científica:

Participé en un proyecto de investigación, hice un posgrado, pero creo que siempre se evalúa alguna variable que está por fuera de todo eso. Ni siquiera el buen desempeño en la clase pública ni la antigüedad influyen. Creo que si nos aferramos a esos patrones, nunca va a haber recambios. Creo que hay que desmitificar esos criterios y darle un poco de peso al resto: si la persona tiene estudios de postgrado, si participó en investigación, me parece que eso tiene mucho valor y que no se destaca mucho. En este momento esas son las reglas de juego, pero en algún momento van a tener que cambiar, sobre todo si estamos buscando obtener calidad docente y universitaria, como debería ser. (Auxiliar Administración).

En suma, cada grupo considera que lo que más hay que ponderar es aquel aspecto cuya disponibilidad es mayor en cada caso: la antigüedad, entre los profesores; la formación de posgrado y la investigación, entre los auxiliares.

Las observaciones críticas hacia la evaluación de los concursos difieren también según la disciplina de origen de los docentes entrevistados. Los docentes de administración, una disciplina con un fuerte desarrollo profesional por fuera de la universidad, expresan su desacuerdo con las evaluaciones de los concursos porque no valoran adecuadamente la experiencia profesional externa en el campo laboral, ya se trate de empresas, organizaciones o instituciones estatales. De acuerdo con la opinión de los docentes con inserción profesional, esta experiencia es fundamental a la hora de dictar clases y es la que asegura la eficacia, pertinencia y actualización de la formación que ellos pueden brindar a los alumnos. Este factor no es relevante para los biólogos, cuyas carreras transcurren predominantemente dentro de las universidades e institutos de investigación.

Finalmente, algunos docentes se quejan de la falta de transparencia y publicidad con respecto a las reglas explícitas e implícitas de evaluación de los concursos. Los docentes expresan su desconocimiento o bien la opinión de que las reglas, aunque por ellos conocidas, no son claras. En

algunos casos comparan el sistema de concursos docentes con otros sistemas de concursos de mérito como los que se utilizan para el otorgamiento de becas o el ingreso y promoción en la carrera del investigador en el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), para plantear que las reglas en éste último son –aunque quizás cuestionables– más conocidas y más comprensibles para ellos.

La composición del jurado

Otro tipo de observaciones sobre el sistema de concursos se centra en la composición del jurado. Allí los problemas señalados son diversos y se refieren a los siguientes elementos: la procedencia institucional del jurado, su imparcialidad con respecto a los candidatos y su formación disciplinaria y metodológica para evaluar a los docentes.

En cuanto al origen institucional de los miembros del jurado, para algunos entrevistados el hecho de que sean externos a la institución dificulta la evaluación del desempeño cotidiano de los candidatos. Ello se debe a que los jurados externos no conocen realmente el comportamiento cotidiano de los docentes de la universidad y pueden perder de vista un mal desempeño habitual de un docente frente a una buena prueba circunstancial de oposición. Según relatan algunos entrevistados, este mecanismo ha dado lugar a ciertos casos en los que el docente que incumple en forma cotidiana con la realización de sus obligaciones de enseñanza es, sin embargo, evaluado positivamente por un jurado externo. En contraste con esta perspectiva, otros docentes consideran que es más adecuada la selección de miembros del jurado que sean externos a la institución para evitar los sesgos e imparcialidades que se originan en los lazos laborales, personales o políticos dentro de la propia universidad. Esta observación apunta a la existencia de vínculos previos entre los jurados y los candidatos que concursan por cargos docentes, lo que afectaría la imparcialidad de este proceso. La imagen de las fallas en los concursos asociada con la composición de los jurados se encuentra muy difundida y ha intensificado su presencia en las representaciones de los actores universitarios, como señala el estudio de Naishtat et al., a partir de “la progresiva disminución de los jurados extranjeros consecutiva a unos costos de traslado incompatibles con la debilidad del presupuesto universitario” (2004: 78).

Otras observaciones se centran en la formación y en el perfil de los integrantes del jurado. Se indica, por ejemplo, que algunas veces no se cuenta con especialistas en el área, o bien que se designa a reconocidos expertos en la disciplina pero que no tienen formación pedagógica o metodológica, por lo que no pueden evaluar correctamente estas capacidades en los candidatos que compiten en el concurso.

La competencia y sus efectos en el clima laboral

El sistema de concursos involucra como una parte esencial de su diseño la competencia entre pares. Se trata, de hecho, de un arreglo institucional que organiza la competencia de candidatos por cargos limitados como medio para seleccionar a los mejores docentes. Así, cuando la selección se realiza a través de concursos, no es suficiente para los candidatos poseer los méritos necesarios para ocupar el cargo; deben además ser los mejores entre los que se presentan al concurso. Dentro de este marco, algunos docentes entrevistados señalan que introducir la competencia en la relación con los pares genera conflictos y fricciones personales, perjudicando el clima laboral. Lejos de la idealizada solidaridad científica, estaríamos en presencia de un ambiente hostil y poco colaborativo. En contraposición con esta perspectiva, algunos docentes provenientes de universidades con carrera docente (lo que otorga mayor estabilidad a los cargos), consideran que la falta de competencia puede ser nociva para la calidad académica y que puede obstaculizar el ingreso de nuevos docentes. En

suma, ambas opiniones resumen los efectos negativos de la competencia académica sobre el clima organizacional y los positivos, al premiar la inversión en capital humano y el desempeño docente.

Se señala asimismo que el sistema de concursos no garantiza la igualdad de oportunidades para la competencia, puesto que existen condiciones asimétricas que favorecen a los candidatos que obtuvieron becas o que viajaron a formarse al exterior, o bien que tuvieron cargos de dedicación exclusiva que les permitieron dedicarse a la investigación. En esta competencia por los cargos, otra figura amenazante para los docentes que no se desempeñan en investigación es el investigador del CONICET, debido a su mayor trayectoria académica.

Finalmente, cabe señalar que en algunos casos se producen autolimitaciones informales en la competencia de los concursos. Cuando se desempeñan en comunidades académicas pequeñas, o bien cuando avanzan en la pirámide docente, siendo entonces los profesores de la misma jerarquía cada vez menos y más conocidos entre sí, los docentes temen competir con los colegas en los concursos. En esta situación, la estrategia suele ser la autoexclusión del mismo.

En los primeros años, cuando uno arranca, no hay tanto problema en decirle al compañero 'mira yo también me voy a presentar, vamos a competir'. Pero a medida que pasan los años, hay más temor y muchas veces hay un cierto profesor en un cargo que entra en concurso y nadie se anima a concursar con ese profesor, por cuestiones de diverso tipo. (Auxiliar Biología).

Innovaciones en la carrera académica

Algunas de las universidades analizadas han tratado de superar estos problemas en los concursos públicos introduciendo carreras académicas. Ello implica que la promoción no se da exclusivamente por medio del mecanismo de concurso sino que, para ciertas categorías, éste último se realiza tras la evaluación del desempeño del docente y después de un mínimo de años de permanencia en la categoría previa. Este es uno de los temas hoy en debate en el plano internacional: acceso y promoción según competencia abierta o según la evaluación de méritos alcanzados y el desempeño del docente. De acuerdo con las entrevistas a docentes realizadas en las universidades que han incorporado carreras docentes, éstas han enfrentado dificultades en su implementación. Los problemas que más se han mencionado tienen que ver con la evaluación del desempeño docente y con la falta de presupuesto para garantizar las promociones que se derivan de este nuevo funcionamiento.

Como ha ocurrido con la incorporación de diferentes instancias de evaluación en las universidades argentinas, la primera reacción de la comunidad académica suele ser el temor y la desconfianza frente a quiénes realizan la evaluación, sobre la base de qué criterios y con qué objetivos se evalúa. Entre los problemas que se generan en torno a los criterios de evaluación, se mencionan la mayor ponderación que recibe la actividad de investigación y la carga horaria docente frente a la trayectoria profesional del candidato. De acuerdo con los entrevistados de las carreras profesionales (en nuestro caso, administración), los docentes más exitosos como profesionales no tienen carga exclusiva en la universidad pero son los más hábiles y capacitados para transmitir el saber experto en su campo a los alumnos. Según esta visión, habría una selección adversa por la cual los docentes exclusivos en las carreras profesionales serían aquellos que están menos capacitados para el ejercicio profesional externo. A pesar de ello, señalan, las pautas de evaluación en la carrera docente otorgan más ponderación a los profesores y auxiliares con mayor dedicación horaria. Otra dificultad señalada es la gestión de este proceso de evaluación, pues suele involucrar varias instancias diferentes (evaluación de los estudiantes, de los pares académicos o autoridades del departamento o facultad, de pares evaluadores externos), que son complejas de procesar y costosas

en su realización y en ocasiones estas instancias no manejan la información adecuada sobre el real desempeño del docente en el aula.

Finalmente, como resultado valorado positivamente de la forma de proceder de estas carreras docentes, se destaca la mayor estabilidad de los cargos. Cabe de todos modos señalar que en aquellos casos en los que los procedimientos de evaluación no se llevan a cabo, por los inconvenientes ya señalados, dicha estabilidad se alcanza independientemente del esfuerzo variable que realizan los docentes en sus actividades de enseñanza, investigación y transferencia tecnológica al medio. Esto es señalado en particular por quienes no han podido acceder a puestos de mayor jerarquía debido a la falta de llamados para cubrir nuevas vacantes. En este último sentido, el funcionamiento de la carrera docente no logra superar el problema de falta de vacantes nuevas por carencias presupuestarias que se presenta en las universidades sin carrera docente.

Uno de los casos más exitosos de implementación de la carrera docente dentro de las universidades analizadas ha sido el de la UNQ, en el que los docentes entrevistados destacaron la presencia de reglas claras, evaluaciones periódicas y existencia de promociones. Es probable que ello responda a que este modelo se implementó desde el momento mismo de puesta en marcha de dicha universidad. La tarea que enfrentan universidades de mayor tamaño y antigüedad es, sin duda, mucho mayor por el peso normal de la inercia natural de las organizaciones, la existencia de intereses de distintos actores del campo universitario que pueden no acordar con las innovaciones introducidas y las mayores dificultades presupuestarias. Otro aspecto a contemplar en la UNQ es que al momento de realizar las entrevistas, la carrera docente se aplicaba a un reducido número de académicos, pues una proporción importante de su cuadro docente permanecía con contratos inestables. Los docentes que se hallaban entonces en esta última situación, se mostraron poco optimistas respecto de sus posibilidades de movilidad académica futura. Resta ver cómo evoluciona este caso, tras la ampliación de su cuadro de personal permanente que se inició desde el año 2007 y tras el crecimiento de su matrícula.

Conclusiones

La percepción de los entrevistados sobre su experiencia docente muestra que uno de los principales problemas de la profesión académica es la presencia de barreras invisibles en el acceso y la promoción, tanto a cargos de mayor categoría como de superior dedicación horaria. Los datos del sector dan cuenta de una pirámide con amplia base, ocupada por auxiliares docentes, y una cúspide notablemente estrecha, con reducido acceso al cargo de titular.

En las entrevistas se atribuye la rigidez mencionada de la carrera académica a las fallas de los concursos públicos y, dentro de los mismos, a la carencia de recursos presupuestarios para abrir nuevas vacantes en puestos de mayor jerarquía y dedicación. También se señala la falta de transparencia en algunos concursos por la presencia de criterios extra académicos en la definición de los llamados, la composición de los jurados y en las evaluaciones. En las observaciones críticas que expresan los docentes se plasma también la defensa de los intereses que detentan según su particular posición en el espacio social de la organización universitaria de acuerdo con su categoría, disciplina y dedicación.

La inmovilidad en el puesto conduce a la insatisfacción con el trabajo dada la incongruencia de estatus de los cargos que detentan con las credenciales y habilidades que poseen y con las responsabilidades y tareas que de facto tienen. Es el caso típico de profesores adjuntos que cumplen exactamente las mismas tareas que desempeñan los titulares pero que gozan de menor reputación organizacional y remuneración. También lo es el de los auxiliares docentes, con títulos de doctorado y postdoctorado y que ya son investigadores de CONICET, que no logran traspasar la barrera de los

cargos auxiliares. En suma, son escasos los recursos organizacionales, en términos de reconocimiento de estatus dentro de la organización de los cuales gozan los docentes universitarios. Dado el funcionamiento de la carrera docente como un mercado laboral interno, esta posición de estatus está asociada necesariamente con recursos financieros que acompañan al cargo desempeñado. Es por ello que los efectos sobre el desempeño docente y su compromiso con la organización son dobles: tanto en términos de recompensas simbólicas o intrínsecas como materiales o extrínsecas. Las consecuencias de estas fallas en la carrera académica se pueden traducir tanto en problemas de eficiencia organizacional como en falta de motivación para el desempeño adecuado de la tarea.

Aquellas universidades que han tratado de superar los problemas que acarrear los concursos públicos a través del diseño e implementación de la así llamada “carrera docente”, han debido enfrentar nuevos obstáculos: fondos insuficientes para garantizar las promociones, complejos sistemas de evaluación con resistencias de los docentes y altos costos de gestión y estancamiento de la estructura ocupacional tras la garantía de estabilidad de los cargos.

En suma, los docentes universitarios entrevistados construyen, a través de sus opiniones sobre su experiencia académica, una carrera con numerosos obstáculos a atravesar para poder alcanzar las metas de reconocimiento de estatus y de recursos dentro de sus organizaciones. El factor principal que ha incidido en la construcción de estas barreras es la restricción presupuestaria, que impidió premiar el avance y el esfuerzo académico a través del uso de las promociones como mecanismo de recompensa. Sin embargo, no ha sido el único. La organización piramidal de la cátedras, las fallas en el funcionamiento de los concursos, la percepción de la falta de transparencia y la politización de la gestión universitaria, la ausencia de una evaluación válida y confiable sobre el desempeño docente, contribuyen con la destrucción de la saga institucional de la carrera académica meritocrática y lineal en el ámbito de las universidades nacionales.

La lectura de estos resultados, en el marco del objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza y la investigación, conduce a plantear la necesidad de que las universidades analicen qué cambios en la política de personal docente serían más convenientes para alcanzar esta meta. Este es un debate ya en marcha en varios países industrializados. En éstos, las opciones de política para el acceso y para la promoción de los docentes se suelen plantear en términos de concursos públicos versus selección y promoción según antecedentes y productividad académica. Es probable que la medida final en cada universidad implique optar por estrategias diversas en función de los distintos tipos de cargos de docencia e investigación y según su tradición cultural y académica.

Referencias

- Anuario 2007 de Estadísticas Universitarias, Ministerio de Educación de la Argentina.
- Bourdieu, P. (2008 [1984]). *Homo Academicus*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Claverie, J. (2009). “Marco institucional e innovaciones en la carrera docente”, en García de Fanelli, A. (ed.). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes de las universidades nacionales*. Buenos Aires: CEDES.
- García de Fanelli, A. (2009). “Estructura de la profesión académica”, en García de Fanelli, A. (ed.). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes de las universidades nacionales*. Buenos Aires: CEDES.

- García de Fanelli, A. (2008). “Estructura ocupacional docente y esquema de incentivos en las universidades argentinas: Transformaciones desde los años ochenta”. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 189, vol. 48, abril-junio, pp. 31-60.
- García de Fanelli, A. y Moguillansky, M. (2009). “La estructura de incentivos según la percepción de los docentes universitarios”, en García de Fanelli, A. (ed.). *Profesión académica en la Argentina: Carrera e incentivos a los docentes de las universidades nacionales*. Buenos Aires: CEDES.
- Milgrom, P. y Roberts, J. (1992). *Economics, Organization and Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Englewood Cliffs.
- Naishtat, F. y Toer, M. (comps.) (2004). *Democracia y representación en la universidad: el caso de la UBA desde la visión de sus protagonistas*. Buenos Aires: Biblos.

Sobre las Autoras

Ana García de Fanelli y Marina Moguillansky

CONICET – CEDES / IDAES- UNSAM

anafan@cedes.org; mmoguillansky@gmail.com

Ana García de Fanelli es Licenciada y Doctora en Economía por la Facultad de Ciencias Económicas de la UBA y Magíster en Ciencias Sociales por FLACSO Argentina. Se desempeña como Investigadora del CONICET y como Directora e Investigadora Titular del CEDES (Centro de Estudios de Estado y Sociedad). Como docente de grado, posee una extensa trayectoria en la Carrera de Sociología y la Carrera de Economía de la UBA y es docente visitante en la Carrera de Ciencias de la Educación de la Universidad de San Andrés.

Marina Moguillansky es Magíster en Sociología de la Cultura (IDAES- UNSAM), Especialista en Estadística para las Ciencias Sociales (FLACSO) y Licenciada en Sociología (FCS-UBA). Ha investigado temas de educación superior en el Instituto de Investigación Gino Germani (FCS-UBA) bajo la dirección de Francisco Naishtat y en el Centro de Estudios del Estado y la Sociedad (CEDES) bajo la dirección de Ana Fanelli. Es docente de la Carrera de Sociología de la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.

archivos analíticos de políticas
educativas

ISSN 1068-2341



Volumen 22 Número 47 16 de junio 2014



Los/as lectores/as pueden copiar, mostrar, y distribuir este artículo, siempre y cuando se de crédito y atribución al autor/es y a Archivos Analíticos de Políticas Educativas, se distribuya con propósitos no-comerciales, no se altere o transforme el trabajo original. Más detalles de la licencia de Creative Commons se encuentran en <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0> Cualquier otro uso debe ser aprobado en conjunto por el autor/es, o AAPE/EPAA. La sección en español para Sud América de AAPE/EPAA es publicada por el *Mary Lou Fulton Teachers College, Arizona State University* y la *Universidad de San Andrés* de Argentina. Los artículos que aparecen en AAPE son indexados en CIRC (Clasificación Integrada de Revistas Científicas, España) DIALNET (España), [Directory of Open Access Journals](http://www.ojs.ub.edu/), EBSCO Education Research Complete, , ERIC, Education Full Text (H.W. Wilson), QUALIS A2 (Brasil), SCImago Journal Rank; SCOPUS, SOCOLAR (China)

Contribuya con comentarios y sugerencias en <http://epaa.info/wordpress/>. Por errores y sugerencias contacte a Fischman@asu.edu

Síganos en EPAA's Facebook comunidad at <https://www.facebook.com/EPAAAPE> y en Twitter feed @epaa_aape.

archivos analíticos de políticas educativas consejo editorial

Editores: **Gustavo E. Fischman** (Arizona State University), **Jason Beech** (Universidad de San Andrés),
Alejandro Canales (UNAM) y **Jesús Romero Morante** (Universidad de Cantabria)

- | | |
|---|--|
| Armando Alcántara Santuario Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM México | Fanni Muñoz Pontificia Universidad Católica de Perú |
| Claudio Almonacid Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación, Chile | Imanol Ordorika Instituto de Investigaciones Económicas – UNAM, México |
| Pilar Arnaiz Sánchez Universidad de Murcia, España | Maria Cristina Parra Sandoval Universidad de Zulia, Venezuela |
| Xavier Besalú Costa Universitat de Girona, España | Miguel A. Pereyra Universidad de Granada, España |
| Jose Joaquin Brunner Universidad Diego Portales, Chile | Monica Pini Universidad Nacional de San Martín, Argentina |
| Damián Canales Sánchez Instituto Nacional para la Evaluación de la Educación, México | Paula Razquin UNESCO, Francia |
| María Caridad García Universidad Católica del Norte, Chile | Ignacio Rivas Flores Universidad de Málaga, España |
| Raimundo Cuesta Fernández IES Fray Luis de León, España | Daniel Schugurensky Arizona State University |
| Marco Antonio Delgado Fuentes Universidad Iberoamericana, México | Orlando Pulido Chaves Universidad Pedagógica Nacional, Colombia |
| Inés Dussel DIE, Mexico | José Gregorio Rodríguez Universidad Nacional de Colombia |
| Rafael Feito Alonso Universidad Complutense de Madrid, España | Miriam Rodríguez Vargas Universidad Autónoma de Tamaulipas, México |
| Pedro Flores Crespo Universidad Iberoamericana, México | Mario Rueda Beltrán Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM México |
| Verónica García Martínez Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México | José Luis San Fabián Maroto Universidad de Oviedo, España |
| Francisco F. García Pérez Universidad de Sevilla, España | Yengny Marisol Silva Laya Universidad Iberoamericana, México |
| Edna Luna Serrano Universidad Autónoma de Baja California, México | Aida Terrón Bañuelos Universidad de Oviedo, España |
| Alma Maldonado Departamento de Investigaciones Educativas, Centro de Investigación y de Estudios Avanzados, México | Jurjo Torres Santomé Universidad de la Coruña, España |
| Alejandro Márquez Jiménez Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación, UNAM México | Antoni Verger Planells University of Amsterdam, Holanda |
| José Felipe Martínez Fernández University of California Los Angeles, USA | Mario Yapu Universidad Para la Investigación Estratégica, Bolivia |

education policy analysis archives
editorial board

Editor **Gustavo E. Fischman** (Arizona State University)

Associate Editors: **Audrey Amrein-Beardsley** (Arizona State University) **Rick Mintrop**, (University of California, Berkeley) **Jeanne M. Powers** (Arizona State University)

Jessica Allen University of Colorado, Boulder

Gary Anderson New York University

Michael W. Apple University of Wisconsin, Madison

Angela Arzubiaga Arizona State University

David C. Berliner Arizona State University

Robert Bickel Marshall University

Henry Braun Boston College

Eric Camburn University of Wisconsin, Madison

Wendy C. Chi University of Colorado, Boulder

Casey Cobb University of Connecticut

Arnold Danzig Arizona State University

Antonia Darder University of Illinois, Urbana-Champaign

Linda Darling-Hammond Stanford University

Chad d'Entremont Strategies for Children

John Diamond Harvard University

Tara Donahue Learning Point Associates

Sherman Dorn University of South Florida

Christopher Joseph Frey Bowling Green State University

Melissa Lynn Freeman Adams State College

Amy Garrett Dikkers University of Minnesota

Gene V Glass Arizona State University

Ronald Glass University of California, Santa Cruz

Harvey Goldstein Bristol University

Jacob P. K. Gross Indiana University

Eric M. Haas WestEd

Kimberly Joy Howard University of Southern California

Aimee Howley Ohio University

Craig Howley Ohio University

Steve Klees University of Maryland

Jaekyung Lee SUNY Buffalo

Christopher Lubienski University of Illinois, Urbana-Champaign

Sarah Lubienski University of Illinois, Urbana-Champaign

Samuel R. Lucas University of California, Berkeley

Maria Martinez-Coslo University of Texas, Arlington

William Mathis University of Colorado, Boulder

Tristan McCowan Institute of Education, London

Heinrich Mintrop University of California, Berkeley

Michele S. Moses University of Colorado, Boulder

Julianne Moss University of Melbourne

Sharon Nichols University of Texas, San Antonio

Noga O'Connor University of Iowa

João Paraskveva University of Massachusetts, Dartmouth

Laurence Parker University of Illinois, Urbana-Champaign

Susan L. Robertson Bristol University

John Rogers University of California, Los Angeles

A. G. Rud Purdue University

Felicia C. Sanders The Pennsylvania State University

Janelle Scott University of California, Berkeley

Kimberly Scott Arizona State University

Dorothy Shipps Baruch College/CUNY

Maria Teresa Tatto Michigan State University

Larisa Warhol University of Connecticut

Cally Waite Social Science Research Council

John Weathers University of Colorado, Colorado Springs

Kevin Welner University of Colorado, Boulder

Ed Wiley University of Colorado, Boulder

Terrence G. Wiley Arizona State University

John Willinsky Stanford University

Kyo Yamashiro University of California, Los Angeles

arquivos analíticos de políticas educativas
conselho editorial

Editor: **Gustavo E. Fischman** (Arizona State University)
Editores Associados: **Rosa Maria Bueno Fisher** e **Luis A. Gandin**
(Universidade Federal do Rio Grande do Sul)

Dalila Andrade de Oliveira Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil
Paulo Carrano Universidade Federal Fluminense, Brasil
Alicia Maria Catalano de Bonamino Pontifícia Universidade Católica-Rio, Brasil
Fabiana de Amorim Marcello Universidade Luterana do Brasil, Canoas, Brasil
Alexandre Fernandez Vaz Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil
Gaudêncio Frigotto Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Brasil
Alfredo M Gomes Universidade Federal de Pernambuco, Brasil
Petronilha Beatriz Gonçalves e Silva Universidade Federal de São Carlos, Brasil
Nadja Herman Pontifícia Universidade Católica –Rio Grande do Sul, Brasil
José Machado Pais Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, Portugal
Wenceslao Machado de Oliveira Jr. Universidade Estadual de Campinas, Brasil

Jefferson Mainardes Universidade Estadual de Ponta Grossa, Brasil
Luciano Mendes de Faria Filho Universidade Federal de Minas Gerais, Brasil
Lia Raquel Moreira Oliveira Universidade do Minho, Portugal
Belmira Oliveira Bueno Universidade de São Paulo, Brasil
Antônio Teodoro Universidade Lusófona, Portugal
Pia L. Wong California State University Sacramento, U.S.A
Sandra Regina Sales Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, Brasil
Elba Siqueira Sá Barreto Fundação Carlos Chagas, Brasil
Manuela Terrasêca Universidade do Porto, Portugal
Robert Verhine Universidade Federal da Bahia, Brasil
Antônio A. S. Zuin Universidade Federal de São Carlos, Brasil